



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTÍN
IMPUGNANTE	:	ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN - AFOCAT SAN MARTIN en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 05 de noviembre de 2021.

Lima, 04 de abril de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 05 de noviembre de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 517-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹ en materia de relaciones laborales, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 095-2021-SUNAFIL/IRE-SMA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de ocho (08) infracciones a la normativa sociolaboral.

1.2 Que, mediante Imputación de cargos N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI, de fecha 13 de mayo de 2021, notificado el 17 de mayo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materias: Hostigamiento sexual y otros hostigamientos).



numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 197-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI, de fecha 06 de agosto de 2021 (en adelante, el **informe final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de San Martín, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 0297-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, de fecha 09 de setiembre de 2021, notificada el 13 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 72,820.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, tipificada en el numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 1,144.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 al no acreditar haber capacitado de manera anual y especializada al área de RRHH o al que haga sus veces, tipificada en el numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 al no difundir de manera suficiente en el centro de trabajo información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, tipificada en el numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales, al no abstenerse el denunciado del proceso de la denuncia presentada por la trabajadora recurrente, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, al presentarse una denuncia en la materia, tipificada en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/la trabajadora o el ejercicio de sus derechos



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

constitucionales, al no garantizar oportunamente la existencia de un comité de intervención o delegado contra el hostigamiento sexual, tipificada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, al no acreditar haber puesto a disposición de la denunciante en el plazo correspondiente los canales de atención médica, física y mental o psicológica o que lo hayan derivado a servicios públicos o privados de salud, tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

1.4 Con fecha 24 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0297-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Si bien en el Acta de Infracción N° 095-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, se ha elaborado consignando datos que son contrarios a la realidad de las cosas, ello ha sido reproducido en la Resolución de Sub Intendencia N° 297-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-SMA, y en ella no se ha tenido en cuenta los descargos que se han formulado en forma oportuna.
- ii. Los hechos que han generado la intervención del inspector de SUNAFIL, es la denuncia calumniosa que ha formulado la ex trabajadora MARTHA ADITH SANCHEZ ROMAINA.
- iii. Respecto a la imputación f) de no haber comunicado de los hechos al Ministerio de Trabajo, debo expresar que como ya se ha detallado supra, la denunciante, según el contenido del Acta y de imputación de los hechos, hizo la comunicación directa a SUNAFIL.
- iv. Ha realizado actos destinados a prevenir el acoso sexual en el centro laboral.
- v. La resolución impugnada no se hace ningún desarrollo jurídico y menos se cumple con la exigencia que contiene el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución.



1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 05 de noviembre de 2021², la Intendencia Regional de San Martín infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i.** Como puede verificarse, la ex trabajadora Martha Adith Sánchez Romaina puso de conocimiento a la Empresa sobre los actos de hostilidad y hostigamiento sexual en su contra por parte del actual Presidente del Consejo Directivo de la Empresa; siendo que, inicialmente lo comunicó de forma verbal a los miembros del Consejo Directivo de la entidad; y, posteriormente mediante su escrito de fecha 08 de abril de 2021 lo puso de conocimiento al Secretario de Actas de la Empresa; siendo que, pese a ello, el Administrado no inició el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, conforme a los parámetros establecidos en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ii.** La Empresa no ha cumplido con demostrar que ha iniciado el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual, debido a la denuncia interpuesta por la ex trabajadora Martha Adith Sánchez Romaina.
- iii.** De acuerdo a lo mencionado en el acta de infracción y según los medios probatorios obrantes en el expediente (ver folio 44 y 45 del expediente), el denunciado por presuntos actos de hostigamiento sexual no se abstuvo de participar en la investigación, sino por el contrario, dio por concluida la misma.
- iv.** La Empresa no contaba con un delegado contra el hostigamiento sexual antes del conocimiento de la denuncia sobre actos de hostigamiento sexual.
- v.** De acuerdo a lo señalado en el acta de infracción y según los medios probatorios obrantes en el expediente, ha quedado evidenciado que la Empresa no cumplió con iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, entonces, tampoco emitió en el plazo establecido una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- vi.** La Empresa no acreditó haber comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la denuncia, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida; y, finalmente, la decisión del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la emisión de tal decisión. Si bien, esta Intendencia Regional tuvo conocimiento de la denuncia por hostigamiento sexual por parte de la ex trabajadora de la Empresa; sin embargo, es una obligación establecida en la Ley el hecho que la Empresa comunique al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la recepción de la denuncia.
- vii.** No se observa que la Empresa haya efectuado capacitaciones a sus trabajadores en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, así como la capacitación de forma anual especializada para el área de recursos humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- viii.** Se verifica que el proceso sancionador ha sido llevado respetándose todas las garantías de las partes y según lo establecido en la Ley.

² Notificada a la impugnante el 08 de noviembre de 2021, véase folio 102 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ix. De la revisión de la resolución de primera instancia, puede comprobarse que la autoridad administrativa cumplió con pronunciarse respecto de todos los argumentos y medios probatorios presentados por la Empresa; además, cumplió con señalar la normativa aplicable al caso en concreto, para finalmente establecer su decisión final. Por ende, se verifica que no se vulneró el principio de motivación de resoluciones, conforme lo señaló la Empresa. En ese sentido, no corresponde declarar la nulidad del proceso, conforme lo solicitó el impugnante.

1.6 Con fecha 16 de noviembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de San Martín el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA.

1.7 La Intendencia Regional de San Martín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000555-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, recibido el 23 de noviembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo



del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

⁶Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”

⁷Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, que confirmó la sanción impuesta de S/ 72,820.00 por la comisión, entre otras, de cinco (05) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.15, 25.24, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 09 de noviembre de 2021.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de noviembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, señalando los siguientes alegatos:



- i. Se ha tomado como ciertos los dichos de la denuncia calumniosa de la ex trabajadora Marta Adith Sánchez Romaina contra el presidente del Consejo de Administración de la AFOCAT, denuncia que se hizo el día 05 de agosto de abril del 2021 ante SUNAFIL.
- ii. SUNAFIL en ningún momento ha efectuado alguna labor preventiva respecto de los hechos que ha motivado su participación a pedido de la denuncia calumniosa.
- iii. Se ha afectado gravemente la garantía fundamental del Debido Proceso prescrito en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución del Estado, al haberse dado atención a una denuncia calumniosa.
- iv. Siendo que el hecho que se haya canalizado con asesoría una carta de fecha 08 de abril (jueves) del 2021 denuncia de la ex trabajadora en mención a ante JULIO CUBAS CARHUAJULCA, quien es secretario del comité de Vigilancia de la AFOCAT San Martín. situación en la que SUNAFIL a través del inspector asesoró a la quejosa para que presentara su carta ante un órgano que no le competía recibir tales denuncias. Se trata de una actuación fraudulenta de SUNAFIL, que violenta sustantivamente la garantía del Debido proceso.
- v. Que la falta que se imputa y sanciona a mi representada en el inciso b) del acta de infracción, resulta ser un absurdo, porque mi representada no fue quien se notificó de los supuestos actos de acoso sexual, sino que fue la SUNAFIL la única que tuvo noticia de ello el día 05 de abril del 2021.
- vi. Ha realizado actos destinados a prevenir el acoso sexual en el centro laboral, pues se han dictado charlas destinadas a orientar e informar a todos los trabajadores respecto a la prevención de los actos relacionados con el acoso sexual; asimismo, se han instalado en lugares visibles los carteles que previenen y orientar a denunciar los actos de acoso sexual, lo cual no ha sido evaluado de forma sustantiva.
- vii. La denunciante nunca comunicó respecto de algún acoso sexual que hubiera sufrido en el centro laboral.
- viii. Respecto a la imputación f) de no haber comunicado de los hechos al ministerio de trabajo, se ha detallado que al haber formulado la quejosa una denuncia por presuntos hechos de acoso sexual ante SUNAFIL, siendo que el ministerio de trabajo ya no tiene facultades inspectivas, carecía de todo sentido conforme al principio de razonabilidad.
- ix. La medida inspectiva de requerimiento emitida a la impugnante, vulnera el principio de legalidad, pues fue emitida en contravención a lo previsto en el artículo 14° de la LGIT, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia de infracción que respalde su emisión.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1** Revisado el recurso de revisión interpuesto, es oportuno señalar que esta Sala solo es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES; por lo que, estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende infracciones GRAVES y LEVES, así como infracciones MUY GRAVES, siendo materia de análisis sólo estas últimas. Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de las sanciones graves y leves, son argumentos respecto de los cuales esta Sala no tiene competencia para pronunciarse, toda vez que respecto a las misma ya se ha agotado la vía administrativa.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual

- 6.2** De los actuados se verifica que, se imputa a la impugnante la comisión de diversas infracciones vinculadas con actos de hostigamiento sexual. Sobre el particular, el artículo 1⁸ de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, **LPSHS**), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia. Asimismo, en su artículo 4 define al Hostigamiento Sexual como: “(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”.
- 6.3** Mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 (en adelante, **RLPSHS**), cuyo objeto es desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Es por ello que, el artículo 13 de la citada norma dispone que, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.
- 6.4** De acuerdo al numeral 29.1 del artículo 29 del RLPSHS, “El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor de un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento”.
- 6.5** Asimismo, el numeral 29.4 del artículo 29 del mismo cuerpo normativo, establece que en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al

⁸ “Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, “Artículo 1.- Del objeto de la Ley
La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.”



Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El comité durante la investigación debe observar las reglas contempladas en el artículo 19 de la norma señalada.

- 6.6** En el presente caso, se advierte del numeral 4.8.1 de los hechos constatados en el Acta de Infracción que, la impugnante no cumplió con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual conforme lo establece el RLPSHS, ya que ésta tomó conocimiento de los hechos por medio de la carta dirigida al Presidente del Consejo de Vigilancia, de fecha 08 de abril de 2021⁹, así como también de la carta de renuncia irrevocable de fecha 10 de abril de 2021¹⁰, documentos en los cuales se verifica que la trabajadora denunciante hace de conocimiento los actos de hostigamiento sexual que venía sufriendo por parte del Presidente del Consejo Directivo de la impugnante. En tal sentido, la impugnante debió iniciar las acciones correspondientes de acuerdo al procedimiento regulado en el RLPSHS, considerando los plazos allí previstos.
- 6.7** Al respecto, la impugnante señala que el presidente del Consejo de Vigilancia no es el órgano competente para tramitar la denuncia presentada, por lo que ella no tomó conocimiento de dicha denuncia. Sobre el particular, se debe tener en cuenta que, con Oficio N° 001-2021-C.V/AFOCAT-S.M¹¹ de fecha 09 de abril de 2021, recepcionado el 12 de abril de 2021, el presidente del Consejo de Vigilancia hace de conocimiento del presidente y vicepresidente del Consejo Directivo, y del Gerente General de AFOCAT, de la denuncia presentada por la trabajadora denunciante Sra. Martha Sánchez Romaina; sin embargo, como señala el señor Dedicación García, en su calidad de presidente del Consejo Directivo y denunciado por los actos de hostigamiento, en su informe que corre a folio 44 y 45 del expediente inspectivo señaló: "(...) el Consejo Directivo en sesión se acordó por unanimidad declarar improcedente tal solicitud después de haber revisado el estatuto, en lo concerniente a tales presuntos hechos, considerando que no es atribución de tal órgano". Sobre el particular, independientemente de las competencias estatutarias que se atribuyan a los órganos asociativos de la impugnante, las cuales no son materia de análisis, se evidencia que habiendo tomado conocimiento la impugnante, no solo por medio de su Consejo Directivo sino también por medio de su gerente general, se encontraba en la obligación de dar inicio al procedimiento de investigación, supuesto que no ha cumplido la impugnante, incurriendo en la infracción imputada, tipificada en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT. Por lo que, no corresponde amparar los argumentos en dicho extremo, confirmándose dicha infracción.
- 6.8** Respecto a lo señalado por la impugnante, sobre el extremo que la trabajadora presentó su renuncia. Corresponde señalar de manera textual lo dispuesto por el artículo 22 del RLPSHS que prescribe:

"22.1 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

22.2 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución".

⁹ Folio 13 del expediente inspectivo.

¹⁰ Folio 12 del expediente inspectivo.

¹¹ Folio 52 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.9** La norma es clara y precisa al señalar que, la renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con su empleadora, no exime a la impugnante de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. En consecuencia, lo alegado por la impugnante carece de sustento legal.
- 6.10** Por otro lado, el numeral 18.1 del artículo 18 del RLPSHS dispone que: “El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata”. Así el numeral 18.2 del artículo 18 de la norma antes señalada contempla que, las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima; y e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- 6.11** A su vez, el numeral 29.2 del artículo 29 del acotado reglamento señala que: “La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia”.
- 6.12** Entonces, de acuerdo a lo prescrito por la norma, la impugnante se encontraba en la obligación de establecer medidas de protección una vez tomado conocimiento del hostigamiento sexual, con la finalidad que las características de reiteración o evidente arbitrariedad no permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del servidor.
- 6.13** Respecto a lo alegado por la impugnante referente a que SUNAFIL debió realizar labor preventiva. Debemos señalar que, la inspección del Trabajo, “es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”¹². En tal sentido, las acciones adoptadas por el inspector comisionado en mérito a la orden de inspección aperturada por la denuncia presentada por la señora Sánchez, se orientaron a verificar el cumplimiento de las normas del ordenamiento sociolaboral, teniendo como materia los actos de hostigamiento. Por lo que, independientemente de lo alegado por la impugnante, se encontraba en la obligación

¹² LGIT, artículo 1.



de dar cumplimiento a la LPSHS y su reglamento. Por tanto, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

6.14 Respecto a lo alegado por la impugnante, referente a que realizó actos de prevención. Debemos señalar que, se verifica que se ha imputado la infracción por no garantizar la existencia de un Comité de intervención o delegada contra hostigamiento sexual. Así, conforme se verifica en el numeral 4.8.3 de los hechos constatados en el Acta de Infracción, la impugnante no contaba con delegada contra el hostigamiento sexual antes de la presentación de la denuncia de fecha 08 de abril de 2021, por lo que no se garantizó el cumplimiento con dicha medida de prevención. Cabe señalar que, recién con fecha 19 de abril de 2021 la impugnante designo a la delegada antes referida; sin embargo, dada la naturaleza del incumplimiento imputado, la infracción se ha configurado a la fecha de la comisión y denuncia de los hechos. Por tanto, los alegatos al respecto, no corresponden ser amparados.

6.15 Asimismo, respecto al no haber adoptado medidas para prevenir o cesar los actos de hostilidad. Tal y como ha constatado el inspector comisionado en el numeral 4.8.2 del acta de infracción, así como de los documentos que obran en el expediente inspectivo, durante todo el desarrollo del expediente inspectivo e inclusive en la tramitación de la comunicación efectuada por el presidente del Consejo de Vigilancia, ha tomado parte el presidente del Consejo Directivo, denunciado por la presunta comisión de actos de hostigamiento, pese que debió abstenerse de dicha participación, a fin de que las investigaciones prosigan de manera imparcial. Por tanto, corresponde confirmar las infracciones tipificadas en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

6.16 Respecto a que la impugnante no puso a disposición de la denunciante medidas de protección y puesta a disposición de atención médica y psicológica. Debemos señalar que, como se ha constatado en los numerales 4.8.4 y 4.8.5 del acta de infracción, la impugnante no ha cumplido con adoptar las medidas señaladas, supuesto que se verifica de las actuaciones inspectivas. Por lo que, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT.

6.17 Asimismo, respecto a la obligación de la impugnante de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación. Se evidencia que la impugnante no cumplió con investigar y emitir una decisión sobre la denuncia efectuada, supuesto verificado de las actuaciones inspectivas. Por tanto, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la vulneración al principio del debido procedimiento y principio de legalidad

6.18 El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del TUO de la LPAG¹³. Por su parte, el artículo 44 de la LGIT, precisa que este principio garantiza a las partes todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador que les permita exponer sus argumentos de

¹³ “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.”



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.

6.19 Al respecto, la Constitución Política del Estado, en el numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida. Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.

6.20 Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC ¹⁴, da razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que es de obligatoria aplicación.

6.21 En igual sentido, Reynaldo Bustamante Alarcón precisa: “El derecho a probar es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva -lo que asegura su aplicación

¹⁴ STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8). –

“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración” (Fundamento 10). –

“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11). –

“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”. (Fundamento 12). –

“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado, tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13).



en todos los órganos jurisdiccionales y del derecho al debido proceso- aplicable tanto a los procesos judiciales como a los procedimientos administrativos, particulares, arbitrales y militares, pues no tendría sentido que un sujeto de derechos pueda llevar a los órganos competentes un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica si no se le permite aportar los medios probatorios pertinentes para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Siendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso derechos fundamentales inherentes a todo sujeto de derechos por el sólo hecho de serlo, resulta indudable que el derecho a probar comparte el mismo carácter al ser una manifestación de ambos. No obstante, este carácter fundamental del derecho a probar tiene reconocimiento constitucional, jurisprudencial y doctrinal en el derecho comparado¹⁵.

6.22 En el caso en particular, la impugnante alega que solo se ha tomado como ciertos los dichos de la denuncia, pese a tratarse de una denuncia calumniosa. Sobre el particular, la impugnante no acredita haber iniciado acciones para poder calificar a la denuncia interpuesta por la señora Martha Sánchez como una denuncia calumniosa, pese a que, de considerarlo, resulta tener legitimidad para adoptar las acciones correspondientes. Por otro lado, de la revisión de los actuados se verifica que la inspección se inicia con la denuncia interpuesta por la trabajadora antes referida, de fecha 05 de abril de 2021, luego de la cual, el comisionado ha efectuado las diligencias pertinentes a fin de permitir a la impugnante acreditar el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales, valorando las declaraciones y documentos presentados por la misma, a lo largo de las actuaciones inspectivas, hecho que fue dejado establecido en el acta de infracción. Asimismo, verificadas las actuaciones de las instancias previas, se corrobora que han valorado los medios probatorios y alegatos presentados por la impugnante. Por tanto, al no advertirse vulneración al principio del debido procedimiento alegado, no corresponde acoger lo señalado por la impugnante en dicho extremo.

6.23 Respecto a lo alegado por la impugnante, referente a la vulneración del principio de legalidad por la emisión de la medida de requerimiento. Debemos señalar que, de las infracciones imputadas no se verifica la imposición de infracción por incumplimiento de alguna medida de requerimiento. Por tanto, lo alegado ante dicho extremo no corresponde ser analizado.

6.24 Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, al presentarse una denuncia en la materia.	Numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	S/. 11,572.00

¹⁵ <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713/16149>



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2	Relaciones Laborales	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales, al no abstenerse el denunciado del proceso de la denuncia presentada por la trabajadora recurrente.	Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	S/. 11,572.00
3	Relaciones Laborales	No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/la trabajadora o el ejercicio de sus derechos constitucionales, al no garantizar oportunamente la existencia de un comité de intervención o delegado contra el hostigamiento sexual.	Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	S/. 11,572.00
4		No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, al no		S/. 11,572.00



	Relaciones Laborales	acreditar haber puesto a disposición de la denunciante en el plazo correspondiente los canales de atención médica, física y mental o psicológica o que lo hayan derivado a servicios públicos o privados de salud.	Numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	
5	Relaciones Laborales	No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.	Numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	S/. 11,572.00
6	Relaciones Laborales	No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.	Numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT LEVE	S/.1,144.00
7	Relaciones Laborales	No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 al no acreditar haber capacitado de manera anual y especializada al área de RRHH o al que haga sus veces.	Numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	S/. 6,908.00
8	Relaciones Laborales	No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 al no difundir de manera suficiente en el centro de trabajo	Numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT	S/.6,908.00



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

		información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.	GRAVE	
--	--	---	--------------	--

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN, en contra de la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, emitida por la Intendencia Regional de San Martin dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por las infracciones muy graves, en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.15, 25.24, 25.25 y 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a ASOCIACIÓN FONDO CONTRA ACCIDENTES DE TRANSITO DE LA REGIÓN SAN MARTIN AFOCAT SAN MARTIN y a la Intendencia Regional de San Martin, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de San Martin.



SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA